



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# **PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CAFE ATJEH KUPI JALAN PAUS UJUNG PEKANBARU MENURUT EKONOMI SYARIAH**

## **SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Syariah dan Hukum



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH:**

**NINING PURWASIH**  
**NIM. 11625204030**

**PROGRAM S1**  
**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**  
**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**  
**RIAU-PEKANBARU**  
**1442M/2021M**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-561645  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: rektor@uin-suska.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **"Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cafe Atjeh Kupu Jalan Paus Ujung Pekanbaru "**, yang ditulis oleh:

Nama : NINING PURWASIH

Nim : 11625204030

Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Dengan diterima dan disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasyah  
Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, **30** April 2021

Pembimbing Skripsi

Ahmad Hamdalah, SE.I, M.E.Sy  
NIK. 130 217 031

UIN SUSKA RIAU

Cipta Dilindungi Undang-Undang

hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
3. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
4. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
5. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Café Atjeh Kupa jalan Paus Ujung Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah**, yang ditulis oleh:

Nama : Nining Purwasih  
NIM : 11625204030  
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari : Rabu, 09 Juni 2021  
Waktu : 08.00 WIB  
Tempat : secara *Daring/Online*

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Pekanbaru, 09 Juni 2021 M**  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua

**Dr. H. Maghfirah, MA**

Sekretaris

**Nuryanti, ME.Sy**

Penguji I

**Dr. Zulkifli, M,Ag**

Penguji II

**Dr. Nurnasrina, M.Si**

Mengetahui:  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag

NIP. 19580712 196803 1 005





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **Nining Purwasih, (2020): Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengamatan penulis tentang kedisiplinan serta kinerja karyawan pada Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru menurut ekonomi syariah. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada cafe atjeh kupi jalan paus ujung pekanbaru.

Jenis penelitian ini tergolong penelitian lapangan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, angket, observasi. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini dijadikan total *sampling* 32 orang karyawan karena jumlah keseluruhan karyawan sedikit maka di ambil menjadi jumlah keseluruhan. Teknik analisis data yang di gunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode program SPSS 16 For Windows.

Dari hasil penelitian ini diperoleh persamaan hasil regresi sederhana  $Y=8,427+0,664 X$  dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,090 > 1,697$ ) dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Bahwa kedisiplinan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bagaimana tinjauan ekonomi syariah tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada cafe atjeh kupi jalan paus ujung pekanbaru. Terdapat nilai nilai ekonomi syariah pada cafe atjeh kupi jalan paus ujung pekanbaru seperti: Himmatul'Amal (Etos kerja tinggi), Kafa'ah (Keahlian atau kecakapan), dan Amanah (Terpercaya dan bertanggung jawab).

**Kata Kunci:** *Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan*



## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah swt yang telah memberi nikmat serta hidayah-Nya terutama nikmat kesempatan dan kesehatan, sehingga penulis diberikan kekuatan serta kesehatan untuk dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada Cafe Atjeh Kupa Jalan Paus Ujung Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah”**. Sehingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan sesuai yang diharapkan tanpa ada suatu hambatan apapun. Shalawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Semoga kita termasuk kedalam golongan, orang-orang yang mendapatkan syafa’at beliau di akhir kelak, aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang takt hingga kepada diri sendiri karna telah mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini dan semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Dua sosok yang sangat saya banggakan, Ayahanda Suryadi dan Ibunda Sukarti semoga allah selalu melimpahkan rahmat dan kasih sayang kepada kalian dan yang selama ini membesarkan saya dengan penuh kasih sayang, mendidik, mendoakan saya serta memberikan motivasi yang tiada henti, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kepada adik kandung ku tersayang, Sriwidya dan Novianti terimakasih banyak atas dukungan, semangat dan kasih sayang yang diberikan kepada saya dan mendoakan saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Bapak
3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag sebagai Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Syahpawi, S.Ag dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc.Ak, selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Ekonomi Syariah.
6. Bapak Ahmad Hamdalah, SE.ME.Sy, selaku dosen pembimbing yang penuh kesabaran dan ketersediaannya meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Darmawan Tia Indrajaya, M.Ag selaku Pembimbing Akademik yang memberikan nasehat dalam masa perkuliahan
8. Bapak ibu dosen dan karyawan- karyawan Fakultas Syari'ah dan Hukum yang telah memberikan nasehat-nasehat yang terbaik serta membantu penulis selama perkuliahan.
9. Kepada Bapak /Ibu pengelola perusahaan perpustakaan Fakultas Syari'ah dan Hukum serta pengelola perpustakaan UIN Suska Riau, terima kasih atas peminjaman buku.
10. Kepada para sahabat saya yaitu, Putri Sundari Sab. Juliani Fitriawati yang selalu setia menemani saya selama ini, dan yang selalu memberikan motivasi terbaik kepada saya, semoga kalian selalu dalam lindungan Allah SWT dan semoga sukses selalu untuk kita semua.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Teman-teman seperjuangan di Lokal Ekonomi Syariah B angkatan 2016 yang telah memberikan semangat. Serta sahabat-sahabat tercinta Susi, Winarko yang tak henti-hentinya memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis, sebagai referensi bagi penulis. Dan terimakasih banyak atas semangat yang diberikan.

Semoga bantuan yang diberikan dalam bentuk apapun mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, masih banyak kesalahan dan kejanggalan disana-sini, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak guna memperbaiki penulisan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

Pekanbaru, 22 April 2021  
Penulis,

**NINING PURWASIH**  
**NIM. 11625204030**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                             | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                       | <b>ii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                           | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                        | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                       | <b>viii</b> |
| <b>BAB I      PENDAHULUAN</b>                    |             |
| A. Latar Belakang Masalah.....                   | 1           |
| B. Batasan Masalah .....                         | 5           |
| C. Rumusan Masalah .....                         | 5           |
| D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....           | 6           |
| E. Metode Penelitian.....                        | 6           |
| F. Model Kerangka Berfikir .....                 | 11          |
| G. Hipotesis Penelitian.....                     | 11          |
| H. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....           | 12          |
| I. Sistematika Penulisan.....                    | 13          |
| <b>BAB II      GAMBARAN UMUM CAFÉ ATJEH KUPI</b> |             |
| A. Sejarah Singkat Cafe Atjih Kupi .....         | 14          |
| B. Visi dan Misi .....                           | 15          |
| C. Struktur Organisasi.....                      | 16          |
| D. Faktor Pendukung .....                        | 17          |
| E. System Management .....                       | 18          |
| F. Alamat .....                                  | 18          |
| <b>BAB III      TINJAUAN TEORITIS</b>            |             |
| A. Pengertian Kedisiplinan .....                 | 19          |
| B. Macam Macam disiplin kerja.....               | 23          |
| C. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja ..... | 24          |
| D. Jenis Jenis Kedisiplinan .....                | 25          |
| E. Indikator Disiplin kerja .....                | 26          |
| F. Disiplin Kerja Dalam Perspektif islam.....    | 27          |



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|  |    |
|--|----|
| G. Kinerja karyawan .....                                | 31 |
| H. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....                | 33 |
| I. Penilaian Kinerja.....                                | 33 |
| J. Tujuan Penilaian Kinerja.....                         | 34 |
| K. Indikator Kinerja Pegawai.....                        | 35 |
| L. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam ..... | 35 |

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

|  |    |
|--|----|
| A. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Atjeh Kupa Jalan Paus Ujung Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah .....         | 39 |
| 1. Karakteristik Responden .....   | 39 |
| 2. Uji Instrumen Penelitian.....   | 41 |
| a. Uji Validitas .....   | 41 |
| b. Uji Reliabilitas .....  | 42 |
| 3. Uji Asumsi Klasik .....   | 42 |
| a. Uji Normalitas .....  | 42 |
| b. Uji Regresi Sederhana.....  | 43 |
| 4. Uji Hipotesis.....  | 45 |
| a. Uji T(Parsial).....   | 45 |
| b. Uji Determinasi ( $R^2$ ).....  | 45 |
| B. Tinjauan Ekonomi Islam Mengenai Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Café Atjeh Kupa Jalan Paus Ujung Pekanbaru ..... | 46 |

## BAB V

### PENUTUP

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 49 |
| B. Saran.....       | 49 |

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Tabel I.1   | Data Absensi Karyawan Pada Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru Tahun 2019 ..... | 4  |
| Tabel I.2   | Tinjauan PenelitianTerdahulu .....   | 12 |
| Table IV.1  | Karakteristik Responden BerdasarkanUsia .....  | 39 |
| Table IV.2  | Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                 | 40 |
| Tabel IV.3  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan .....                             | 40 |
| Tabel IV.4  | Uji Validitas Variabel Disiplin (X).....   | 41 |
| Tabel IV.5  | Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....                                   | 41 |
| Tabel IV.6  | Uji Reliabilitas SemuaVariabel .....   | 42 |
| Tabel IV.7  | Hasil Uji Normalitas .....   | 43 |
| Table IV.8  | Hasil Uji Regresi Sederhana .....  | 44 |
| Tabel IV.9  | Hasil Uji T .....  | 45 |
| Tabel IV.10 | Hasil Uji Determinasi R.....   | 46 |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar I.I Model Kerangka Berfikir.....                          | 11 |
| Gambar II.1 Struktur Organisasi Cafe Atjeh Jalan Paus Ujung..... | 16 |





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku, sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya bukan tanpa paksaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan.

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja. Islam juga mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memulyakan pekerjaan. Didalam kitab suci Al-Qur'an terdapat ayat-ayat tentang prinsip-prinsip disiplin. Firman Allah dalam Al-Qur'an (An-Nisa' 59).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي  
الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ  
كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (59).*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Meskipun sebuah perusahaan itu modern dan mempunyai alat-alat yang canggih dalam mengatur karyawan adalah hal yang sangat sulit karena mereka mempunyai pemikiran, perasaan, dan latar belakang yang berbeda satu sama lainnya. Sebuah kedisiplinan yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang dalam mengemban tugas yang di berikan ooleh perusahaan. Di dalam sebuah perusahaan harus mempunyai manajer yang tegas, agar para bawahan nya mempunyai sikap disiplin yang baik dan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang telah di berikan kepadanya.

Hal itu dapat mendorong seseorang bekerja dengan semangat, dan bersungguh-sungguh, agar dapat mendorong tercapainya sebuah tujuan di dalam perusahaan.<sup>1</sup>

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan output dari kedisiplinan yang tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan di rasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah di berikan dan usaha yang akan di lakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan apa yang di harapkan oleh organisasi.

Menurut sedarmayanti, mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (di bandingkan dengan standar yang telah di tentukan). Dari uraian di

---

<sup>1</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Edisi IV, BPFE).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atas dapat di simpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat perlu di lakukan, karena dapat di jadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai.

Cafe Atjeh Kupu Jalan Paus Ujung Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner yang mempunyai menu andalan utama yaitu kopi dan mie aceh dan masih banyak lagi menu lainnya yang memiliki nilai dan kualitas rasa yang baik. Hal ini mencerminkan bahwa sebuah manajemen sumber daya manusia (MSDM) di dalam nya tertata dengan baik. Namun pada kenyataan nya, produktivitas produktivitas kerja yang dihasilkan dalam perusahaan ini tidaksesuai dengan kenyataan yang di harapkan.<sup>2</sup>

Sebuah tingkat kedisiplinan yang di terapkan oleh perusahaan ini masih jauh seperti yang di harapkan. Peraturan jam kerja yang di buat oleh perusahaan ini, karyawan masuk untuk bekerja pada pukul 07:00 wib , tetapi pada kenyataan yang dapat di lihat masih banyak karyawan yang datang telambat dari jam masuk yang telah di tentukan, ada juga karyawan yang pulang sebelum jam kerja selesai masuk bekerja tanpa memberikan informasi atau alasan ia tidak masuk untuk bekerja kepada perusahaan. Disiplin di dalam cafe ini juga kurang dalam segi berpakaian nya. Masih ada sebagian karyawan yang tidak memakai seraga kerja yang telah di sediakan oleh perusahaan pada saat sedang bekerja. Kata Pebri Daryono salah satu karyawan Atjeh Kupu Jalan Paus Ujung Pekanbaru”. Cafe Atjeh Kupu Jalan Paus Ujung Pekanbaru sangat membutuhkan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk mencapai sebuah produktivitas kerjayang baik. Dengan meningkatnya

---

<sup>2</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 1997)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sebuah kedisiplinan yang baik maka karyawan di harapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah di tentukan. Seperti melayani pesanan pembeli tepat pada waktu nya danjuga melayani pembeli yang hendak membayar pesanan nya tidak harus menunggu antrian lama untuk membayar pesanan nya ke kasir saja.

**Tabel I.1**  
**Data Absensi Karyawan Pada Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru tahun 2019**

| No | Bulan     | Jumlah Karyawan (Orang) | Absensi                |                                       | Jumlah (Orang) |
|----|-----------|-------------------------|------------------------|---------------------------------------|----------------|
|    |           |                         | Izin dan Sakit (Orang) | Terlambat lebih dari 10 Menit (Orang) |                |
| 1  | Januari   | 32                      | -                      | -                                     | -              |
| 2  | Februari  | 32                      | -                      | 8                                     | 8              |
| 3  | Maret     | 30                      | 3                      | 7                                     | 10             |
| 4  | April     | 30                      | -                      | 7                                     | 7              |
| 5  | Mei       | 29                      | 5                      | 3                                     | 8              |
| 6  | Juni      | 22                      | 4                      | 3                                     | 7              |
| 7  | Juli      | 24                      | 2                      | 2                                     | 4              |
| 8  | Agustus   | 25                      | 2                      | 6                                     | 8              |
| 9  | September | 25                      | 5                      | 7                                     | 12             |
| 10 | Oktober   | 25                      | 1                      | 4                                     | 5              |
| 11 | November  | 24                      | 1                      | 8                                     | 9              |
| 12 | Desember  | 26                      | 3                      | 8                                     | 11             |

Sumber: Data absensi Karyawan Cafe Atjeh Kupi

Dapat di lihat dari data absensi di atas, di ketahui bahwa kedisiplinan pada cafe atjeh kupi jalan paus ujung pekanbaru selama 1 tahun ini mengalami naik turun atau bervariasi. Selain kurangnya disiplin dalam kehadiran pada Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru ada karyawan yang kurang berdisiplin dalam bekerja, seperti masih ada pegawai yang terlambat datang, menunda nunda pekerjaan, dan sebagainya. Dengan menurun nya disiplin pegawai dapat di dedikasi sebagai penyebab

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

menurunnya produktivitas kerja pegawai. Menurut Gunawan ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, *supportive boss* (bos yang sportif dalam memberikan pekerjaan) dan pemberian bonus. Menurut Robbins ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu (kedisiplinan), efektivitas dan kemandirian. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka dengan demikian penulis tertarik untuk menelitinya dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah”**

## B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari topik yang di bicarakan maka penulis membatasi masalah ini pada:” Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah”.

## C. Rumusan Masalah

1. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru?
2. Bagaimana Tinjauan Ekonomi Syariah tentang pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan pada Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru?

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin terhadap Kerja kinerja karyawan pada Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru
2. Untuk mengetahui apakah ada nilai nilai Ekonomi Syariah pada Kinerja karyawan pada Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Sebagai syarat mengajukan skripsi pada jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah Dan Hukum Uin Suska Riau.
2. Menambah wawasan bagi penulis dan mengetahui, membahas serta menetapkan hukum terhadap suatu fakta/kenyataan.

#### E. Metode Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan Kuantitatif. Adapun lokasi penelitian ini di lakukan di Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru.

##### 2. Sumber dan Jenis Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat di peroleh, adapun sumber data dalam penelitian ini adalah para karyawan di Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru.

- a. Data primer adalah data yang di peroleh dari lokasi penelitian yaitu Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru yang berkenaan dengan disiplin karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Data sekunder adalah data yang di peroleh dari perpustakaan dengan cara membaca isi buku buku yang ada yang ada hubungan nya dengan masalah yang di teliti.<sup>3</sup>

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:<sup>4</sup>

#### a. Wawancara

Wawancara yaitu melakukan wawancara langsung dengan pihak terkait yang bekerja dalam Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru, dan mengajukan pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang di teliti.

#### b. Angket

Suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan pertanyaan kepada responden deengan harrapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

#### c. Observasi

Penulis melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian untuk mendapatkan gambaran yang tepat untuk mengetahui subjek penelitian. Bentuk pengamatan yang penulis lakukan adalah secara langsung, sehingga penulis dapat mengamati segala aspek yang terjadi di lapangan.

<sup>3</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.126

<sup>4</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka, 2006).h,129.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4. Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

##### b. Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi representatif.

Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Cafe Atjeh Kupa Jalan Paus Ujung Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Semua populasi dijadikan sampel dengan teknik *total sampling*, *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

#### 5. Teknik Analisis Data

##### a. Uji Instrumen Penelitian

###### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrumen atau kuisioner yang digunakan yang disusun mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari variabel penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$r_{hitung} \geq r_{table}$ . Adapun rumus yang di pakai yaitu korelasi pearson produk moment:<sup>5</sup>

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan :

$\sum$  = koefisien korelasi

X =deviasi rata rata variabel X

=Y – X

y = deviasi rata rata variabel Y

=Y- X

#### 2) Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat di percaya .pengujian di lakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,6. Jika reabilitas dalam uji ini dapat di lihat pada kolom *reability statistics (cronbach's Alpha)* yang di olah dengan program SPSS.<sup>6</sup>

#### 3) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data di gunakan untuk menguji apakah *continue* berdistribusi normal sehingga analisa dengan validitas

<sup>5</sup> Lilik Asliehati, et. Al. *Metode Penelitian Sosial* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2011), h.85.

<sup>6</sup> Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan ke-2, 2014),h.90.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

reabilitas, uji t, korelasi, regresi dapat di laksanakan. pengujian menggunakan rumus *klomograw smirnov*.<sup>7</sup>

**b. Uji Hipotesis Penelitian**

**1) Uji Regresi Sederhana**

Model penelitian ini menggunakan linear sederhana, di mana variabel independen (X) adalah pengaruh Kedisiplinan sedangkan variabel dependen (Y) adalah Kinerja karyawan.

$$Y=a+bX$$

Keterangan:

Y=kinerja karyawan=konstan

b=koefisien arah regresi linear  
x=pengaruh disiplin

**2) Uji Parsial(Uji t)**

Uji ini di gunakan untuk mengetahui variabel independen(X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan  $\alpha=0,05$  atau 5%. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh dari variabel dependen.

**3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen. Uji ini di gunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi antara dua variabel.

<sup>7</sup> Imam Ghazali , *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 16* (Semarang : Badan Penerbit Universitas Ponorogo, 2011),h.160.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Setiap pertanyaan mempunyai 4 alternatif jawaban, dengan bobot alternatif jawaban sebagai berikut.

- a. Alternatif jawaban tidak setuju di beri skor 1
- b. Alternatif jawaban kurang setuju di beri skor 2
- c. Alternatif jawaban setuju di beri skor 3
- d. Alternatif jawaban sangat setuju di beri skor 4

## F. Model Kerangka Berfikir

Model penelitian ini dapat di terangkan bahwa disiplin dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada cafe atjeh kupi jalan paus ujung pekanbaru menurut perspektif ekonomi islam, model penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1.1**  
**Kerangka berfikir**



## G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan atau anggapan yang sifatnya sementara tentang fenomena tertentu yang akan di selidiki. Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> [http://RepositoryGunadarma.ac.id/jurnal\\_10205520.pdf/DARMA\\_TINTRI](http://RepositoryGunadarma.ac.id/jurnal_10205520.pdf/DARMA_TINTRI).

Dalam penelitian ini tentang pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada cafe atjeh kupi jalan paus ujung pekanbaru menurut perspektif ekonomi islam, maka dapat di kemukakan hipotesis nya sebagai berikut:

Ho: kedisiplinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha: kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## H. Tinjauan Penelitian Terdahulu

**Tabel I.2**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama                   | Tahun  | Judul   | Hasil  |
|----|------------------------|--------|---|--|
| 1. | Hidayat dan Taufik     | (2012) | Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Lumajang         | Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (PDAM) Kabupaten Lumajang                        |
| 2. | Yamani dan Syaharuddin | (2006) | Pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. | Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda |

## I. Sistematika Penulisan

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang, Batasan Masalah, dan Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan

### **BAB II : GAMBARAN UMUM CAFE ATJEH KUPI JALAN PAUS UJUNG PEKANBARU**

Bab ini akan di jelaskan tentang lokasi yang meliputi Cafe Atjeh KUPI Jalan Paus Ujung Pekanbaru.

### **BAB III : TINJAUAN TEORITIS**

Bab ini berisi tentang gambaran umum Cafe Atjeh KUPI Jalan Paus Ujung Pekanbaru.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang pokok permasalahan yaitu: Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cafe Atjeh KUPI.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan kemudian penulis memberikan saran yang bermanfaat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### GAMBARAN UMUM CAFÉ ATJEH KUPI JALAN PAUS UJUNG

#### A. Sejarah Singkat Cafe Atjeh Kupi

Cafe Atjeh Kupi pertama kali berdiri di pekanbaru pada tanggal 04 Juni 2012, dengan konsep kopi tradisional aceh. Cafe atjeh kupi adalah usaha yang bergerak di bidang kuliner, dan mempunyai menu andalan utama yaitu kopi aceh. Kopi tradisional aceh di buat cukup unik, di mana kopi di masak menggunakan proses uap kemudian kopi di saring di angkat setinggi tingginya, dan di tarik berulang kali sampai kopi sudah tercampur sempurna baru di masukkan ke dalam gelas, makin banyak buih buih kopi maka akan semakin nikmat rasa kopi nya. Kopi aceh adalah salah satu kopi yang sangat mencuri perhatian penikmat kopi di dunia khususnya Indonesia. Indonesia menjadi salah satu komoditas pengekspor biji kopi terbesar ke empat di dunia, dan aceh adalah salah satu penghasil kopi terbesar yang mampu menghasilkan 40% biji kopi jenis Arabica tingkat premium dari total panen di Indonesia.<sup>9</sup>

Budaya ngopi di kedai kopi /café yang semakin hari semakin meningkat menjadikan peluang untuk mengenalkan kopi aceh kepada penikmat kopi di Riau khususnya Pekanbaru, meskipun begitu kata orang, menikmati kopi aceh bukan hanya menikmati rasanya saja, tetapi juga tradisi dan budaya. Di aceh kedai kopi merupakan tempat berkumpul, bertemu dan membicarakan segala topic. Bagi orang orang mengunjungi kedai kopi adalah bagian yang tak terpisahkan dari aktifitas sehari hari. Di situ mereka

---

<sup>9</sup>Dokumen, Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bersosialisasi dan menjalin silaturahmi sambil menikmati kopi, sebagai tempat untuk bertemu teman atau rekan bisnis, atau hanya sekedar melepas lelah. Atjeh kopi dengan kata lain (*Slogan*)” tawarkan kopi berbeda” ingin mengenalkan kepada penikmat kopi di riau khususnya di pekanbaru kopi aceh yang merupakan salah satu kopi terbaik dunia yang di miliki Indonesia saat ini.

## B. Visi dan Misi

### 1. Visi

Menjadi kedai kopi yang menawarkan beragam varian seduhan kopi khas aceh dan menu makanan baik tradisional maupun modern dengan kualitas dan cita rasa yang baik, sehingga mampu memenuhi selera pengunjung dan menjadi icon kedai kopi aceh di riau khususnya kota pekanbaru serta dapat mengembangkan bisnis kedai kopi ini ke kota lain sehingga dapat membantu pemerintah daerah dalam pembukaan lapangan pekerjaan.

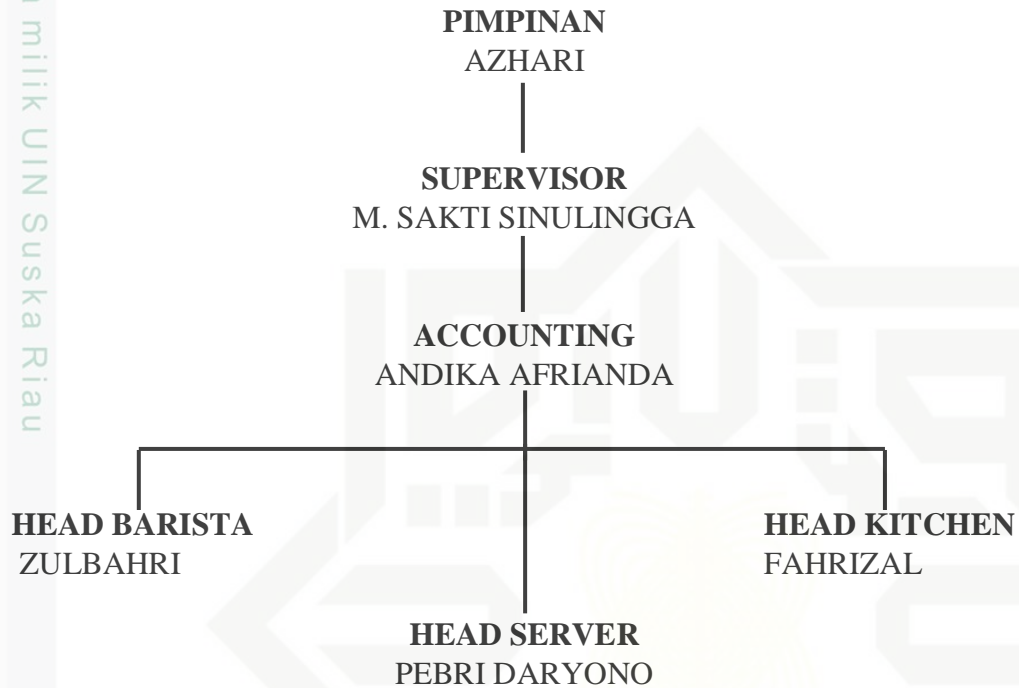
### 2. Misi

- Mempertahankan cita rasa kopi tradisional aceh dengan cara seduh saring/tarik yang sudah melegenda di aceh.
  - Menciptakan menu yang bervariasi baik tradisional maupun modern.
  - Menawarkan pelayanan dan kenyamanan kepada pelanggan sehingga menumbuhkan loyalitas untuk berkunjung kembali.
- SLOGAN* “tawarkan kopi berbeda”.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## C. Struktur Organisasi

**Gambar II.1**  
**Cafe Atjeh Kupa Jalan Paus Ujung**



*Sumber :Data di Peroleh dari Manajer Café Atjeh Kupa*

Cafe Atjeh Kupa di pimpin langsung oleh pendirinya yaitu Azhari di bantu oleh supervisor, accounting, head barista, head kitchen serta beberapa customer servis lain nya:

### 1. Manajer

Seorang manajer bertanggung jawab:

- Membantu pimpinan dalam hal pengawasan terhadap kinerja karyawan
- Melaporkan keuangan terhadap pimpinan.
- Membantu pengawasan terhadap pemasaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2. Kasir

Seorang kasir adalah *team leader* atas *shift* nya dan bertanggung jawab untuk mencatat dan menerima semua transaksi penjualan dan menerima semua transaksi penjualan dan memberikan pelayanan maksimal kepada customer, dan juga media. Menguasai program kasir yang telah di sediakan, menggunakan *scanner*, *cash register* dan alat alat pendukung lainnya serta mampu melayani customer dengan baik.

### 3. Customer Service

Tugas utama melayani customer dan mempromosikan setiap produk baik secara maupun melalui sosial media dan mampu bekerja sebagai team.

## D. Faktor Pendukung

### 1. Lokasi Tempat Usaha

Tempat merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dalam mendukung kesuksesan suatu tempat, tempat ini sangat strategis dan juga mudah di cari dan kunjungi lokasinya. Kelebihan dari cafe atjeh kupi ini di bandingkan dengan cafe cafe lain di antara nya: cafe ini menyediakan tempat colokan di setiap meja makan dan juga terdapat fasilitas wifi nya, maka dari itu cafe ini banyak di minati oleh kalangan bapak bapak yang berprofesi sebagai pegawai, atau pengusaha selain datang ke cafe ini untuk makan dan juga ngopi, mereka juga bisa mengerjakan tugas nya karena terbantu oleh adanya nya fasilitas yang ada di cafe atjeh kupi tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Persaingan

Di daerah pekanbaru belum ada cafe yang menyediakan colokan listrik di setiap meja makan nya yang dapat membantu aktivitas kerja pengunjung cafe atjeh kupi.

3. Tampilan dan Pelayanan

Cafe atjeh kupi sangat menampilkan desain yang modern dan interior, terkesan tampilan luar maupun tampilan dalam nya, sehingga cafe tersebut terlihat berkesan mewah dan nyaman untuk di rasakan oleh setiap orang yang berada di dalam nya.

**E. Sistem Management**

Management cafe atjeh kupi menggunakan sistem komputerisasi, transaksi di gunakan dengan sistem komputerisasi. Sumber daya manusia juga di pilih melalui seleksi dan di bina secara empirik, dengan latar belakang pendidikan Smp/SMA

**F. Alamat**

Alamat cafe atjeh kupi terletak di jalan paus ujung No.09-11 Tangkerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai Pekanbaru-Prov. Riau. No. Tel. (07616700611).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### BAB III

#### TINJAUAN TEORITIS

##### A. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2008:190). Selanjutnya menurut Wursanto (2000:78) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan hanya karna unsur paksaan.

Disiplin kerja merupakan suatu porsi pelengkap yang sangat penting untuk karyawan dan untuk organisasi. Tujuan sebuah organisasi akan terwujud lewat produktivitas kerja karyawan yang baik di mana di dalamnya karyawan harus memiliki sikap disiplin yang tinggi. Oleh karena itu disiplin kerja sangat penting dan di butuhkan di dunia organisasi.<sup>10</sup>

Siagian SP (2002) menyatakan bahwa disiplin merupakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut AA.Prabu Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah :Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan seharusnya di pandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi

---

<sup>10</sup> Sri Wiludaeng Sp. *Pengantar Manajemen*, (Bandung Alfabeta 2010).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

karyawan adalah melaksanakan aturan aturan perusahaan. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.<sup>11</sup>

Siagian Sp (2002) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tertentu.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Selain dari pada itu Sinungan (2003) juga menyatakan bahwa disiplin adalah sebagian sikap mental yang Disiplin kerja merupakan suatu porsi pelengkap yang sangat penting untuk karyawan dan untuk organisasi. Tujuan sebuah organisasi akan terwujud lewat produktivitas kerja karyawan yang baik di mana di dalamnya karyawan harus memiliki sikap disiplin yang tinggi. Oleh karena itu disiplin kerja sangat penting dan di butuhkan di dunia organisasi.

Siagian SP (2002) menyatakan bahwa disiplin merupakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut AA.Prabu Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah :Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan seharusnya di pandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan adalah melaksanakan aturan aturan perusahaan. Semakin tinggi

---

<sup>11</sup> Handoko T Hari, *Manajemen Edisi Kedua*, ( Yogyakarta:BPFE,2003).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Siagian Sp (2002) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tertentu.<sup>12</sup>

Selanjutnya menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Selain dari pada itu Sinungan (2003) juga menyatakan bahwa disiplin adalah sebagian sikap mental yang tercermin atau perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau berupa (*obedience*) terhadap peraturan perusahaan atau di tetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Kedisiplinan karyawan dapat di katakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Para pegawai datang dengan tertib , tepat waktu dan teratur . dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur , maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sesuai yang di harapkan perusahaan.
2. Berpakaian rapi. Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi, sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.
3. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati hati. Sikap hati hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja

---

<sup>12</sup> Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kanisies 1990).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang baik karena apabila tidak hati hati dalam mengerjakan pelengkapan kantor harus hati hati sehingga produktivitas kerjanya juga akan baik.

4. Mengikuti cara kerja yang di tentukan oleh perusahaan. Dengan mengikuti cara kerja yang di tentukan oleh perusahaan , maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Selain itu dengan mematuhi segala peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Dengan disiplin yang tinggi, maka di harapkan produktivitas kerjanya yang tinggi.<sup>13</sup>
5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja .dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan yang tinggi sehingga di harapkan produktivitas kerjanya yang tinggi.

Menurut Terry, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus di usahakan agar ada disiplin yang baik. Terry menyatakan bahwa ia kurang setuju jika disiplin hanya di hubungkan dengan hal hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.<sup>14</sup>

Berdasarkan pemaparan dari beberapa ahli di atas maka dapat penulis pahami bahwa disiplin kerja seorang karyawan yang dapat mentaati peraturan peraturan baku yang sudah ada dalam instansi itu

<sup>13</sup> Sonny Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu 2004).

<sup>14</sup> Komang I Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu 2012).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sendiri dan agar tercapainya tujuan instansi tersebut, namun dari beberapa pemaparan yang di sampaikan oleh para ahli teori kedisiplinan tersebut mereka sepakat bahwa mereka menyatakan kurang setuju bahwa kedisiplinan tersebut jika karyawan tidak menaati peraturan yang ada, maka akan berimbas dengan hukuman yang padahal dengan adanya hukuman akan membuat para pegawai tersebut semakin tidak terkendali progress kerja yang mereka lakukan.

Kelompok atau berupa (*obedience*) terhadap peraturan peraturan atau di tetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

### B. Macam Macam Disiplin Kerja

Menurut moenir (1994) dalam tohardi (2002:394), disiplin itu dapat di bedakan menjadi dua yaitu:

1. Disiplin terhadap waktu. Dalam hal ini yang menjadi acuan adalah ketepatan penggunaan waktu dan ketaatan terhadap peraturan atau prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.
2. Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku. Dalam hal ini yang menjadi acuan adalah perbuatan atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan berlaku dalam organisasi atau perbuatan tersebut.

Disiplin kerja juga dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 1993:218) terdiri dari:

1. *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

### C. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang di peroleh oleh karyawan. Kebiasaan itu di tentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim ataupun suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pada diri pribadi sendiri. Oleh karena itu untuk mendapatkan sebuah disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.<sup>15</sup>

Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat di jadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan di informasikan kepada mereka. Disiplin akan dapat di tegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah di sepakati

<sup>15</sup> Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h.194.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bersama. Dengan demikian para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja yang perlu di kenakan saksi tanpa pandang bulu.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua perusahaan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan.

3. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dengan adanya pengawasan dari pemimpin, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Perlu adanya keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang di buatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang sama.

5. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan

Karyawan membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

#### D. Jenis Jenis Kedisiplinan

David Bastian menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai 3 macam bentuk yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar mendorong untuk mentaati standartan peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar kepemimpinan tidsak terlalu berat dengan pengawasan dan pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan yang di lakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut di maksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa di sebut tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat di jatuhkan.<sup>16</sup>

### E. Indikator Disiplin Kerja

Dalam suatu perusahaan sangat di butuhkan pimpinan dan bawahan yang berdisiplin tinggi untuk membina dan membentuk disiplin tersebut harus memperhatikan hal yang mempengaruhi disiplin karyawan. David mengemukakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja yakni sebagai berikut:

---

<sup>16</sup> David Bastian Sitanggang, *Pengaruh Kedisiplinan dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kab. Dairi*. (Skripsi Fakultas Ekonomi Unimed).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

##### 1. Kehadiran

Kegiatan yang mengadakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas kerja

##### 2. Tata Cara Kerja

Aturan atau ketentuan yang harus di penuhi oleh pemberi kerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan kerjaan, hubungan kerja, hubungan antar manusia, serta keamanan kerja.

##### 3. Ketaatan Pada Atasan

Patuh atau mengikuti apa yang di berikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan secara baik.

##### 4. Kesadaran Bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan secara sadar penuh tanggung jawab, jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan secara paksaan.

##### 5. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan kebijaksanaan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang di pergunakan serta perilaku kerja.

#### F. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan islam, penanaman disiplin di dasarkan pada setiap kesadaran akan hadirnya Allah SWT. Dalam setiap yang di lakukan manusia, di perlukan disiplin. Karena Allah maha mengetahui dengan apa yang di perbuat makhluknya. Dengan demikian, dalam diri kita akan muncul control

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang di paksakan karena takut akan hukuman. Sebagaimana firman Allah dalam surat Q.S Al-Kahfi (18):49

وَوُضِعَ الْكِتَابُ فَتَرَى الْمُجْرِمِينَ مُشْفِقِينَ مِمَّا فِيهِ وَيَقُولُونَ يَا وَيْلَتَنَا  
مَا لِهَذَا الْكِتَابِ لَا يُغَادِرُ صَغِيرَةً وَلَا كَبِيرَةً إِلَّا أَحْصَاهَا وَوَجَدُوا مَا  
عَمِلُوا حَاضِرًا وَلَا يَظْلِمُ رَبُّكَ أَحَدًا

Artinya: *Dan diletakkanlah kitab, lalu kamu akan melihat orang-orang bersalah ketakutan terhadap apa yang (tertulis) di dalamnya, dan mereka berkata: "Aduhai celaka kami, kitab apakah ini yang tidak meninggalkan yang kecil dan tidak (pula) yang besar, melainkan ia mencatat semuanya; dan mereka dapati apa yang telah mereka kerjakan ada (tertulis). Dan Tuhanmu tidak menganiaya seorang juapun." (49)*

Seseorang tidak pernah bisa melaksanakan perintah Allah SWT secara baik, tanpa adanya kesediaan bahwa Allah senantiasa mengawasinya. Allah maha mengetahui sesuatu yang tersimpan yang menyelip di balik hati nurani seseorang.

Kedisiplinan biasanya di tekankan pada pandai tidaknya seseorang mengatur waktu yang ada dengan mengerjakan amal shaleh. Semua umat manusia harusnya memanfaatkan waktunya dan mengisi seluruh waktunya dengan kebaikan. Betapa pentingnya waktu sedetik pun. Orang yang tidak menghargai waktu adalah termasuk orang-orang yang merugi.<sup>17</sup>

Islam juga menempatkan disiplin kerja bukan hanya sekedar sisipan atau sebuah perintah saja, tetapi juga untuk menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat, karena untuk mewujudkan suatu pribadi

<sup>17</sup> Amnudin Fathul, *Manajemen Dalam Perspektif Islam*, (Cilacap Pustaka EI 2012).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan masyarakat yang tangguh bisa dilakukan dalam penghayatan atas esensi kerja kemuliaannya akan di kaji sebagai sebuah pokok kajian bagi setiap umat muslim sampai menjadi kebiasaan dan budaya yang khas di dalam organisasi masyarakat.

Setiap seorang muslim yang bekerja di suatu tempat yang sama, ia akan menyertakan Allah dalam setiap langkahnya, ia takut kepada Allah dalam setiap perilaku, akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah. Oleh karena itu terbentuklah sebuah etika islami yang menuntut perilaku mereka dalam perusahaan atau di luar tempat pekerjaan. Masyarakat muslim terbentuk berdasarkan kesamaan akidah dan keyakinan, para karyawan adalah bagian anggota dari masyarakat untuk menjalankan tugas bagi kemaslahatan bersama.

Pertama, berkontribusi dalam menerapkan hukum dan syariah islam, ia harus loyal dalam menjalankan syariah islam, ia juga harus loyal dalam menjalankan nilai nilai syariah.

Kedua, menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai standardan prosedur yang ada, dengan sikap yang penuh amanah dan bertanggung jawab terhadap Allah bukan hanya kepada atasan, karena jabatan adalah amanah perjanjian dan tanggung jawab.

Ketiga, taat kepada atasan dengan kebaikan, ketaatan kepada pemimpin merupakan persoalan penting untuk mengatur dan menjalankan kehidupan. Standar untuk taat dan tidak taat kepada pemimpin jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nilai nilai syariah maka seorang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai tidak harus melaksanakannya. Allah SWT sangat menghargai orang yang giat bekerja karena itu berarti ia telah menunaikan salah satu kewajiban. Selain memerintahkan bekerja islam juga menuntun setiap muslim di bidang apapun haruslah dengan sikap professional.

Disiplin kerja di pengaruhi oleh situasi kerja seseorang. Disiplin kerja merupakan manifestasi dari nilai, sikap dan amalan. Dalam ajaran islam banyak ayat Al-Qur'an dan hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah di tetapkan, antara lain Q.S An-Nisaa' (4):59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي  
الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن  
كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (59).*

Disiplin sebuah kunci sukses bagi seseorang dalam bekerja, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban dalam kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa. Disiplin dalam penggunaan waktu perlu di perhatikan secara seksama. Waktu yang sudah berlalu tak mungkin dapat untuk di ulang kembali. Demikian pentingnya waktu sehingga berbagai bangsa menyatakan penghargaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

terhadap waktu, orang inggris mengatakan (*time is money*) waktu adalah uang. Disiplin tidak akan datang dengan sendirinya, akan tetapi akan melalui latihan yang ketat dalam kehidupan pribadinya. Ada empat cara agar tidak menjadi orang-orang yang melalaikan waktu, antara lain: beramal shaleh, beriman, saling berwasiat dalam kebenaran.<sup>18</sup>

## G. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara tindakan melakukan fungsi organisasi. Menurut Bukhari Zainudin dalam kinerja karyawan ditentukan oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim kerja organisasi. Bahkan kemampuan kerja itu pun ditentukan oleh faktor-faktor lingkungan organisasi tersebut.<sup>19</sup>

Menurut Melayu S.p Hasibuan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Suryadi Prawira Suntono kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.<sup>20</sup>

Menurut Umar Husein (2005:104) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran untuk keterampilan.

<sup>18</sup> Al Qur'an dan terjemahnya Departemen Agama RI, Karya Insane Indonesia Q.S An-Nisa':59 (2004).

<sup>19</sup> Buchori Zainudin, *Manajemen dan Motivasi*, (Jakarta: Balai Aksara, 2004), h.59.

<sup>20</sup> Suryadi Prawirosuntono, *Manajemen Sumber Daya Manusia" Kebijakan Kinerja Karyawan"*. (Yogyakarta BPFE, 2008), h.2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi. Kinerja (Performance) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian sasaran, visi, misi, dan tujuan organisasi.

Miner (dalam Rillah, mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melaksanakan tugas.
2. Kualitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan serta masa kerja yang dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya.

Dari keempat aspek kinerja tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dari definisi yang telah dijelaskan di atas dapat ditarik kesimpulan mengenai kinerja karyawan, yaitu kinerja adalah kemampuan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai kuantitas dan kualitas merupakan hasil kerja yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di capai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang di tetapkan.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya.

## H. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert I. Mathis dan John H. Jackson, faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang di terima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan hubungan mereka dengan sebuah organisasi<sup>21</sup>.

Menurut Anwar Mangkunegara menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan secara psikologis (*ability*), pegawai terdiri dari kemampuan (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).
2. Faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja.

## I. Penilaian Kinerja

Di dalam kinerja karyawan harus di lakukan penilaian untuk mengetahui sampai sejauh mana kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan mengetahui kinerja karyawan sudah baik atau belum.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Bumi Aksara 2005)h,

<sup>22</sup> Rivai, Vietzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h.1.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Rivai dan Basri terdapat tiga alasan pokok perlunya mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawan, yaitu:

1. Untuk mendorong perilaku yang baik untuk memperbaiki serta mengikis kinerja (Prestasi) di bawah standar.
2. Untuk memuaskan rasa ingin tahu karyawan tentang seberapa baik kinerja karyawan, setiap orang memiliki dorongan ilmiah untuk ingin mengetahui seberapa cocok seseorang dengan organisasi di tempat ia bekerja tersebut.
3. Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan dengan seorang karyawan.

#### J. Tujuan Penilaian Kinerja

Untuk sebuah unit unit kerja atau organisasi di mana tempat kita bekerja atau sekelompok orang yang berada di dalam merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya yang bersangkutan. Tujuan di lakukan nya penilaian kinerja yaitu:

1. Meningkatkan prestasi etos kerja
2. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan kepuasan perencanaan seleksi.
3. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kerja
4. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam memperbaiki kinerja.

## K. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Soejono menyatakan bahwa indikator pengukuran kinerja adalah:<sup>23</sup>

1. Kualitas

Hasil pekerjaan yang di lakukan mendekati sempurna dan memenuhi tujuan yang di haraokan dari pekerjaan tersebut.

2. Kuantitas

Jumlah yang di hasilkan atau jumlah aktivitas yang di dapat di selesaikan.

3. Efektifitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

4. Komitmen Kerja

Komitmen kerja antara pegawai dan organisasinya.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

## L. Kinerja dalam Perspektif Ekonomi Islam

Islam memiliki pedoman dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan amalan baik. Islam juga menawarkan nilai nilai dasar atau prinsip prinsip umum yang penerapannya dalam bisnis di sesuaikan dengan perkembangan zaman dan mempertimbangkan dimensi ruang dan waktu.

Al- Qur'an adalah sebagai petunjuk bagi umat manusia tidak hanya sebatas mengarahkan, Al- Qur'an memberi petunjuk manajerial untuk

---

<sup>23</sup> Soedjono, *Manajemen Tenaga Kerja Edisi 2* (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2003) h.41.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

mengerjakan pekerjaan atau usaha yang bermanfaat, serta menerapkan dasar-dasar kaedah yang di anjurkan di dalam Al- Qur'an merupakan satu-satunya kitab yang memuat contoh bagaimana mengubah manusia dari kebiadapan, kebodohan, keterlatarbelakangan menjadi manusia yang beradab, berilmu dan maju dari manusia yang kehilangan power karena perselisihan antar suku menjadi manusia yang dapat memberikan kekuatan untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia.

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaan nya.<sup>24</sup>

Firman Allah dalam Al- Qur'an yang berbunyi QS AL MULK (67):2

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ  
الْغَفُورُ

Artinya: Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha

Kita sebagai karyawan harus meningkatkan daya pikir, agar memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Ali Muhammad dalam etika bisnis Islami, daya pikir seseorang dapat di tingkatkan dengan cara: Rajin membaca dan mencatat ilmu, rajin mendengarkan, selalu berusaha, banyak

<sup>24</sup> Depag, Al- Qur'an dan Terjemahannya. QS. Al- Mulk: 2. (Semara Toha Putra, 1988)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

berfikir meneliti, memecahkan masalah dan lingkungan, rajin mengikuti pelatihan, semangat keingintahuan.

Di dalam ajaran bisnis Islam juga di anjurkan mengenai penyeleksian karyawan, karena pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembangan amanah yang teruji dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang di bebaskan kepadanya.

Memberikan suatu kewenangan dalam mengatur manajemen juga merupakan suatu yang urgen. Keberadaan orang lain yang turut di beri kewenangan tidak hanya meringankan pekerjaan tetapi juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan usaha lain.

Tidak terlepas dari salah satu hal yang sangat di butuhkan dalam manajemen adalah penilaian terhadap pelaksanaan kerja karyawan. Ketika hendak memberikan tunjangan bulanan, bonus atau tunjangan tahunan, banyak dari sistem manajemen yang tidak menggunakan ukuran standar kerja, atau pembagian tidak di lakukan secara jelas dan transparan. Oleh karena itu di perlukan adanya standar kerja untuk menilai kinerja karyawan.

Dalam Al- Qur'an juga di temukan bahwa Allah memiliki catatan kerja bagi seluruh manusia untuk merekam pekerjaan dan tingkah lakunya secara rinci. Hal ini di lakukan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan atau hukuman bagi mereka yang mengerjakannya untuk melakukan penilaian terhadap kinerja yang telah di bebaskan kepada mereka.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Ali Muhammad Taufik, *etika Bisnis Islami* (Yogyakarta UPP AMP YKPN, 2004),H. 265.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain itu di dalam Islam masalah kinerja juga memberikan tuntutan kepada setiap muslim agar mereka bersifat profesional dalam bidang apapun.

Profesionalisme dalam pandangan Islam menurut Muhammad Ismail Yusanto di cirikan 3 macam hal yakni:<sup>26</sup>

1. *Kafa'ah* (Keahlian atau Kecakapan)

Islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat untuk posisi, jabatan, atau tugas tertentu, terlebih lagi bila itu berkaitan dengan kepentingan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian atau kecakapan dalam tugas jabatan yang diberikan tersebut.

2. *Himmatul'Amal* (Etos Kerja Tinggi)

Selain memiliki keahlian dan kecakapan, seseorang dikatakan mempunyai sikap profesional jika dia selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas. Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab. Dorongan utama yang diberikan kepada muslim pada waktu bekerja adalah bahwa Islam memandang aktivitas bekerjanya itu merupakan dari ibadah.

3. Amanah (Terpercaya dan Bertanggung Jawab)

Seorang pekerja muslim yang profesional haruslah memiliki sifat amanah dan terpercaya dan bertanggung jawab. Sikap amanah mutlak harus ada pada setiap pekerja muslim, karena akan memberikan dampak positif bagi diri pelaku, perusahaan, masyarakat, bahkan negara.

<sup>26</sup> Didin Hafiduddin, dan Heri Tanjung, *Manajemen Muslim*, (Jakarta)h,40-42.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian di atas, maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau individu menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru.
2. Terdapat nilai nilai ekonomi syariah pada Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru seperti: *Himmatul'Amal* (Etos kerja tinggi), *Kafa'ah* (Keahlian atau Kecakapan), dan Amanah (Terpercaya dan Bertanggung Jawab).

#### B. Saran

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti, dan melakukan wawancara mendalam terhadap karyawan, sehingga informasi yang di peroleh dapat lebih bervariasi pada angket yang jawabannya telah tersedia.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan terjemah Departement agama RI, karya insane indonesia  
QS. An-Nisa:59 (2004).
- Amnudin Fathul, *Manajemen dalam perspektif islam* (Cilacap pustaka Ei 2012)
- Ali Muhammad Taufi, *Etika bisnis islami* (Yogyakarta UPP AMP YKPN, 2004),  
h.265.
- Buchori Zainudin, *Manajemen dan Motivasi*, (Jakarta: Balai Aksara 2004) h.59.
- Depag, *Al-Qur'an dan terjemahnya. QS. AL- Mulk: 2*  
(Semara Toha Putra, 1980).
- David Bastian Sitanggang, *Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kab. Dairi*  
(Skrpsi Fakultas Ekonomi Unimed).
- Didin Hafidudin, dan Heri Tanjung, *Manajemen Muslim* (Jakarta)h. 40-42.
- Dokumen cafe Atjeh Kupa Jalan Paus Ujung Pekanbaru.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada  
Media Group , 2009) h.99.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta;Gramedia Pustaka  
Utama 1997).
- Handoko T Hari, *Manajemen Edisi Kedua*, (Yogyakarta: BPFE.2003).
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara  
2005), h.194.
- [Http:// Repository Gunadarma. Ac. Id./ Jurnal 10205520. Pdf/](http://Repository.Gunadarma.Ac.Id/Jurnal10205520.Pdf) Darma Tintri.
- Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 16* (  
Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponorogo , 2011)h, 160.
- Komamng I Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Yogyakarta: Graha  
Ilmu 2012).
- Lilik Asliehati, et, Al, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta: Universitas Terbuka  
2011),h.85.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bumi Aksara 2008),h.98.

Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 2005)h,34.

Rivai & Vietzal & Ahmad Fauzi Mohd. Basri. *Performance Apprasal Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan & meningkatkan daya saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005)h, 1.

Suryadi Prawirosuntono, *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2008)H, 2.

Sri Wiludaeng Sp, *Pengantar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta 2010).

Sugiono, *metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung Alfabeta, 2013),h.126.

Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka 2006),h.129.

Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Edisi IV, BPFE.

Soedjono, *Manajemen Tenaga Kerja Edisi 2*, (Jakarta: PT Bumi Aksara 2003),h.41.

Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara , Cetakan ke-2 2014),h.90.

Sonny Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*(Yogyakarta Graha ilmu 2004).

Toto Tamara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, ( Jakarta: Dhana Bakti wakaf 1995)h, 29.

Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, (Yogyakarta: Yanisies 1990).





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Lampiran 1: Kuesioner**

**KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Nama saya Nining Purwasih, saya adalah Mahasiswa S1 Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Qasim Riau yang sedang melakukan penelitian pada Karyawan Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru. Untuk itu, mohon kesediaan saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi kusioner ini.

**A. Petunjuk Pengisian**

1. Sebelum anda memberikan jawaban terhadap beberapa pertanyaan di bawah ini, tulislah terlebih dahulu identitas anda.
2. Berikan tanda ceklis (✓) pada jawaban yang sesuai menurut anda.
3. Diharapkan anda dalam menjawab kusioner ini dengan sejujurnya.
4. Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Keterangan jawaban:

| Keterangan                | Nilai |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS)        | 4     |
| Setuju (S)                | 3     |
| Tidak Setuju (TS)         | 2     |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1     |

UIN SUSKA RIAU

## B. Identitas Responden

Jenis Kelamin :

☐

Pria

☐

Wanita

1. Pendidikan :

☐

SD

☐

D3

☐

SMP

☐

S1

☐

SMA

☐

S2

2. Usia :

3. Jabatan :

4. Lama Kerja :

## C. Daftar Pernyataan

### Variabel Kedisiplinan (X)

| No | Pernyataan   | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| 1  | Pegawai selalu masuk dan keluar kerja sesuai dengan waktu                |    |   |    |     |
| 2  | Beban pekerjaan yang saya terimasesuai kemampuan yang saya miliki        |    |   |    |     |
| 3  | Pimpinan atau atasan datang pada tepatwaktu                              |    |   |    |     |
| 4  | Pimpinan atau atasan mematuhi peraturan kerja yang berlaku .             |    |   |    |     |
| 5  | Saya mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik                  |    |   |    |     |
| 6  | Pimpinan memberikan upah yang sesuai                                     |    |   |    |     |
| 7  | Sanksi hukuman yang di berikan sesuai dengan undang undang yang berlaku. |    |   |    |     |
| 8  | Pimpinan tegas dalam menindaklanjuti Pelanggaran                         |    |   |    |     |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan  | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1  | Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti  |    |   |    |     |
| 2  | Pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan standar operasional kerja                 |    |   |    |     |
| 3  | Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang di tentukan            |    |   |    |     |
| 4  | Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai target yang di Tentukan |    |   |    |     |
| 5  | Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.                            |    |   |    |     |
| 6  | Saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja                                    |    |   |    |     |
| 7  | Lingkungan kerja nyaman dan sarana kerja mendukung                                |    |   |    |     |
| 8  | Karyawan sering menunda nunda waktu kerja.  |    |   |    |     |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

| NO | VARIABEL KEDISIPLINAN (X) |    |    |    |    |    |    |    | TOTAL |
|----|---------------------------|----|----|----|----|----|----|----|-------|
|    | X1                        | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 |       |
| 1  | 3                         | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 29    |
| 2  | 3                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 29    |
| 3  | 4                         | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 29    |
| 4  | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32    |
| 5  | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32    |
| 6  | 4                         | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 29    |
| 7  | 3                         | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 25    |
| 8  | 3                         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 9  | 3                         | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 28    |
| 10 | 4                         | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 29    |
| 11 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32    |
| 12 | 3                         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 13 | 3                         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 14 | 3                         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 15 | 3                         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 16 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32    |
| 17 | 4                         | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 29    |
| 18 | 3                         | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 25    |
| 19 | 3                         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 20 | 3                         | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 28    |
| 21 | 4                         | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 29    |
| 22 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32    |
| 23 | 3                         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 24 | 3                         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 25 | 3                         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 26 | 3                         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 27 | 3                         | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 25    |
| 28 | 3                         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 29 | 3                         | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 28    |
| 30 | 4                         | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 29    |
| 31 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32    |
| 32 | 3                         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| NO | VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y) |    |    |    |    |    |    |    | TOTAL |
|----|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|-------|
|    | Y1                            | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 |       |
| 1  | 4                             | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 28    |
| 2  | 4                             | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 28    |
| 3  | 3                             | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 4  | 4                             | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 28    |
| 5  | 3                             | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 6  | 3                             | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 7  | 4                             | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 28    |
| 8  | 3                             | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 9  | 4                             | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 26    |
| 10 | 4                             | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 26    |
| 11 | 4                             | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32    |
| 12 | 3                             | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 13 | 3                             | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 26    |
| 14 | 4                             | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 25    |
| 15 | 3                             | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 16 | 4                             | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32    |
| 17 | 4                             | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 29    |
| 18 | 3                             | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 25    |
| 19 | 3                             | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 20 | 3                             | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 28    |
| 21 | 4                             | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 29    |
| 22 | 4                             | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32    |
| 23 | 3                             | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 24 | 3                             | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 25 | 3                             | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 26 | 3                             | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 27 | 3                             | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 25    |
| 28 | 3                             | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |
| 29 | 3                             | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 28    |
| 30 | 4                             | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 29    |
| 31 | 4                             | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32    |
| 32 | 3                             | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 24    |

UIN SUSKA RIAU

## 1. VALIDITAS VARIABEL KEDISIPLINAN

Correlations

|    |                     | x1     | x2     | x3     | x4      | x5     | x6     | x7     | x8     | x      |
|----|---------------------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| x1 | Pearson Correlation | 1      | .728** | .255   | .566**  | .467** | .936** | .745** | .566** | .825** |
|    | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .159   | .001    | .007   | .000   | .000   | .001   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x2 | Pearson Correlation | .728** | 1      | .284   | .882**  | .728** | .777** | .542** | .882** | .921** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .115   | .000    | .000   | .000   | .001   | .000   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x3 | Pearson Correlation | .255   | .284   | 1      | .375*   | .391*  | .339   | .494** | .375*  | .547** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .159   | .115   |        | .034    | .027   | .058   | .004   | .034   | .001   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x4 | Pearson Correlation | .566** | .882** | .375*  | 1       | .566** | .626** | .325   | 1.000* | .848** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .001   | .000   | .034   |         | .001   | .000   | .069   | .000   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x5 | Pearson Correlation | .467** | .728** | .391*  | .566**  | 1      | .411*  | .745** | .566** | .762** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .007   | .000   | .027   | .001    |        | .020   | .000   | .001   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x6 | Pearson Correlation | .936** | .777** | .339   | .626**  | .411*  | 1      | .698** | .626** | .850** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .058   | .000    | .020   |        | .000   | .000   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x7 | Pearson Correlation | .745** | .542** | .494** | .325    | .745** | .698** | 1      | .325   | .756** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .001   | .004   | .069    | .000   | .000   |        | .069   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x8 | Pearson Correlation | .566** | .882** | .375*  | 1.000** | .566** | .626** | .325   | 1      | .848** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .001   | .000   | .034   | .000    | .001   | .000   | .069   |        | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| X  | Pearson Correlation | .825** | .921** | .547** | .848**  | .762** | .850** | .756** | .848** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .001   | .000    | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Correlations

|    |                     | x1     | x2     | x3     | x4      | x5     | x6     | x7     | x8     | x      |
|----|---------------------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| x1 | Pearson Correlation | 1      | .728** | .255   | .566**  | .467** | .936** | .745** | .566** | .825** |
|    | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .159   | .001    | .007   | .000   | .000   | .001   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x2 | Pearson Correlation | .728** | 1      | .284   | .882**  | .728** | .777** | .542** | .882** | .921** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .115   | .000    | .000   | .000   | .001   | .000   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x3 | Pearson Correlation | .255   | .284   | 1      | .375*   | .391*  | .339   | .494** | .375*  | .547** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .159   | .115   |        | .034    | .027   | .058   | .004   | .034   | .001   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x4 | Pearson Correlation | .566** | .882** | .375*  | 1       | .566** | .626** | .325   | 1.000* | .848** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .001   | .000   | .034   |         | .001   | .000   | .069   | .000   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x5 | Pearson Correlation | .467** | .728** | .391*  | .566**  | 1      | .411*  | .745** | .566** | .762** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .007   | .000   | .027   | .001    |        | .020   | .000   | .001   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x6 | Pearson Correlation | .936** | .777** | .339   | .626**  | .411*  | 1      | .698** | .626** | .850** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .058   | .000    | .020   |        | .000   | .000   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x7 | Pearson Correlation | .745** | .542** | .494** | .325    | .745** | .698** | 1      | .325   | .756** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .001   | .004   | .069    | .000   | .000   |        | .069   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x8 | Pearson Correlation | .566** | .882** | .375*  | 1.000** | .566** | .626** | .325   | 1      | .848** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .001   | .000   | .034   | .000    | .001   | .000   | .069   |        | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| X  | Pearson Correlation | .825** | .921** | .547** | .848**  | .762** | .850** | .756** | .848** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .001   | .000    | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

|    |                     | x1     | x2     | x3     | x4      | x5     | x6     | x7     | x8     | x      |
|----|---------------------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| x1 | Pearson Correlation | 1      | .728** | .255   | .566**  | .467** | .936** | .745** | .566** | .825** |
|    | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .159   | .001    | .007   | .000   | .000   | .001   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x2 | Pearson Correlation | .728** | 1      | .284   | .882**  | .728** | .777** | .542** | .882** | .921** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .115   | .000    | .000   | .000   | .001   | .000   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x3 | Pearson Correlation | .255   | .284   | 1      | .375*   | .391*  | .339   | .494** | .375*  | .547** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .159   | .115   |        | .034    | .027   | .058   | .004   | .034   | .001   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x4 | Pearson Correlation | .566** | .882** | .375*  | 1       | .566** | .626** | .325   | 1.000* | .848** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .001   | .000   | .034   |         | .001   | .000   | .069   | .000   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x5 | Pearson Correlation | .467** | .728** | .391*  | .566**  | 1      | .411*  | .745** | .566** | .762** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .007   | .000   | .027   | .001    |        | .020   | .000   | .001   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x6 | Pearson Correlation | .936** | .777** | .339   | .626**  | .411*  | 1      | .698** | .626** | .850** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .058   | .000    | .020   |        | .000   | .000   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x7 | Pearson Correlation | .745** | .542** | .494** | .325    | .745** | .698** | 1      | .325   | .756** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .001   | .004   | .069    | .000   | .000   |        | .069   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| x8 | Pearson Correlation | .566** | .882** | .375*  | 1.000** | .566** | .626** | .325   | 1      | .848** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .001   | .000   | .034   | .000    | .001   | .000   | .069   |        | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| X  | Pearson Correlation | .825** | .921** | .547** | .848**  | .762** | .850** | .756** | .848** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .001   | .000    | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Correlations

|    |                     | y1     | y2     | y3     | y4     | y5     | y6     | y7     | y8     | y      |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| y1 | Pearson Correlation | 1      | .555** | .295   | .423*  | .493** | .629** | .600** | .493** | .756** |
|    | Sig. (2-tailed)     |        | .001   | .101   | .016   | .004   | .000   | .000   | .004   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y2 | Pearson Correlation | .555** | 1      | .254   | .584** | .648** | .506** | .413*  | .790** | .802** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .001   |        | .161   | .000   | .000   | .003   | .019   | .000   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y3 | Pearson Correlation | .295   | .254   | 1      | .254   | .459** | .459** | .451** | .296   | .564** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .101   | .161   |        | .161   | .008   | .008   | .010   | .100   | .001   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y4 | Pearson Correlation | .423*  | .584** | .254   | 1      | .506** | .506** | .572** | .790** | .778** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .016   | .000   | .161   |        | .003   | .003   | .001   | .000   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y5 | Pearson Correlation | .493** | .648** | .459** | .506** | 1      | .418*  | .622** | .564** | .785** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .004   | .000   | .008   | .003   |        | .017   | .000   | .001   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y6 | Pearson Correlation | .629** | .506** | .459** | .506** | .418*  | 1      | .459** | .418*  | .735** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .003   | .008   | .003   | .017   |        | .008   | .017   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y7 | Pearson Correlation | .600** | .413*  | .451** | .572** | .622** | .459** | 1      | .459** | .756** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .019   | .010   | .001   | .000   | .008   |        | .008   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y8 | Pearson Correlation | .493** | .790** | .296   | .790** | .564** | .418*  | .459** | 1      | .809** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .004   | .000   | .100   | .000   | .001   | .017   | .008   |        | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Y  | Pearson Correlation | .756** | .802** | .564** | .778** | .785** | .735** | .756** | .809** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .001   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

|    |                     | y1     | y2     | y3     | y4     | y5     | y6     | y7     | y8     | y      |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| y1 | Pearson Correlation | 1      | .555** | .295   | .423*  | .493** | .629** | .600** | .493** | .756** |
|    | Sig. (2-tailed)     |        | .001   | .101   | .016   | .004   | .000   | .000   | .004   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y2 | Pearson Correlation | .555** | 1      | .254   | .584** | .648** | .506** | .413*  | .790** | .802** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .001   |        | .161   | .000   | .000   | .003   | .019   | .000   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y3 | Pearson Correlation | .295   | .254   | 1      | .254   | .459** | .459** | .451** | .296   | .564** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .101   | .161   |        | .161   | .008   | .008   | .010   | .100   | .001   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y4 | Pearson Correlation | .423*  | .584** | .254   | 1      | .506** | .506** | .572** | .790** | .778** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .016   | .000   | .161   |        | .003   | .003   | .001   | .000   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y5 | Pearson Correlation | .493** | .648** | .459** | .506** | 1      | .418*  | .622** | .564** | .785** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .004   | .000   | .008   | .003   |        | .017   | .000   | .001   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y6 | Pearson Correlation | .629** | .506** | .459** | .506** | .418*  | 1      | .459** | .418*  | .735** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .003   | .008   | .003   | .017   |        | .008   | .017   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y7 | Pearson Correlation | .600** | .413*  | .451** | .572** | .622** | .459** | 1      | .459** | .756** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .019   | .010   | .001   | .000   | .008   |        | .008   | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y8 | Pearson Correlation | .493** | .790** | .296   | .790** | .564** | .418*  | .459** | 1      | .809** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .004   | .000   | .100   | .000   | .001   | .017   | .008   |        | .000   |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Y  | Pearson Correlation | .756** | .802** | .564** | .778** | .785** | .735** | .756** | .809** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .001   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|    | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

|    |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|    |                     | y1           | y2     | y3     | y4     | y5     | y6     | y7     | y8     | y      |
| y1 | Pearson Correlation | 1            | .555** | .295   | .423*  | .493** | .629** | .600** | .493** | .756** |
|    | Sig. (2-tailed)     |              | .001   | .101   | .016   | .004   | .000   | .000   | .004   | .000   |
|    | N                   | 32           | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y2 | Pearson Correlation | .555**       | 1      | .254   | .584** | .648** | .506** | .413*  | .790** | .802** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .001         |        | .161   | .000   | .000   | .003   | .019   | .000   | .000   |
|    | N                   | 32           | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y3 | Pearson Correlation | .295         | .254   | 1      | .254   | .459** | .459** | .451** | .296   | .564** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .101         | .161   |        | .161   | .008   | .008   | .010   | .100   | .001   |
|    | N                   | 32           | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y4 | Pearson Correlation | .423*        | .584** | .254   | 1      | .506** | .506** | .572** | .790** | .778** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .016         | .000   | .161   |        | .003   | .003   | .001   | .000   | .000   |
|    | N                   | 32           | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y5 | Pearson Correlation | .493**       | .648** | .459** | .506** | 1      | .418*  | .622** | .564** | .785** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .004         | .000   | .008   | .003   |        | .017   | .000   | .001   | .000   |
|    | N                   | 32           | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y6 | Pearson Correlation | .629**       | .506** | .459** | .506** | .418*  | 1      | .459** | .418*  | .735** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000         | .003   | .008   | .003   | .017   |        | .008   | .017   | .000   |
|    | N                   | 32           | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y7 | Pearson Correlation | .600**       | .413*  | .451** | .572** | .622** | .459** | 1      | .459** | .756** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000         | .019   | .010   | .001   | .000   | .008   |        | .008   | .000   |
|    | N                   | 32           | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| y8 | Pearson Correlation | .493**       | .790** | .296   | .790** | .564** | .418*  | .459** | 1      | .809** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .004         | .000   | .100   | .000   | .001   | .017   | .008   |        | .000   |
|    | N                   | 32           | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Y  | Pearson Correlation | .756**       | .802** | .564** | .778** | .785** | .735** | .756** | .809** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .001   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|    | N                   | 32           | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 2. RELIABILITAS KEDISIPLINAN

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .917             | 8          |

## KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .888             | 8          |

## UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                |                | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                              |                | 32                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                | Std. Deviation | 1.86829367              |
| Most Extreme Differences       | Absolute       | .236                    |
|                                | Positive       | .077                    |
|                                | Negative       | -.236                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z           |                | 1.332                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)         |                | .057                    |

a. Test distribution is Normal.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## UJI REGRESI SEDERHANA

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 8.427                       | 2.986      |                           | 2.822 | .008 |                         |       |
|       | disiplin   | .664                        | .109       | .744                      | 6.090 | .000 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable:  
kinerja karyawan

### Uji T (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 8.427                       | 2.986      |                           | 2.822 | .008 |
|       | disiplin   | .664                        | .109       | .744                      | 6.090 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja  
karyawan

### Hasil Uji Determinasi R

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .744 <sup>a</sup> | .553     | .538              | 1.899                      |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENGESAHAN  
PERBAIKAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Café Atjeh Kupu Jalan Paus Ujung Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah**, yang ditulis oleh:

Nama : Nining Purwasih

NIM : 11625204030

Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Pekanbaru, 09 Juni 2021 M**  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua

**Dr. H. Maghfirah, MA**

Sekretaris

**Nuryanti, ME.Sy**

Penguji I

**Dr. Zulkifli, M,Ag**

Penguji II

**Dr. Nurnasrina, M.Si**

Kepala Sub Bagian Akademik  
Fakultas Syariah dan Hukum

**Jahmus, S.Ag**

NIP. 19750801 200701 1 023



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-561645  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: rektor@uin-suska.ac.id

PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Proposal dengan judul Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
Pada Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam ditulis  
oleh saudara :

|                   |                             |
|-------------------|-----------------------------|
| Nama              | : Nining Purwasih           |
| NIM               | : 11625204030               |
| Program Studi     | : Ekonomi Syariah           |
| Diseminarkan pada | : 19 Desember 2019          |
| Hari / Tanggal    | : Kamis, 01 Oktober 2020    |
| Narasumber        | : Dr.H..Heri Sunandar, M.cI |

Telah diperbaiki sesuai dengan saran narasumber seminar proposal mahasiswa  
Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kepala Sub. Bagian Akademik

Jalinus, S.Ag  
NIP. 19750801 200701 1 023

Pekanbaru, 01 Oktober 2020  
Narasumber

Dr.H.Heri Sunandar, M.cI  
NIP.196608031993031004

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 19 Oktober 2020

Nomor : Un.04/F.I/PP.01.1/6326/2020

Sifat : Penting

Lamp. : -

Hal : **Pembimbing Skripsi**

Kepada

Yth. Ahmad Hamdalah, ME.Sy

Dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru

*Assalamu'alaikum warhmatullahi wabarakatuh*

Bersama ini kami minta kesediaan Saudara untuk membimbing mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dalam menyusun Skripsi :

Nama : NINING PURWASIH

NIM : 11625204030

Jurusan : Ekonomi Syariah S1

Kepada Saudara diharapkan membimbing metodologi dan materi skripsi. Sebagai bahannya kami kirimkan proposal penelitian dimaksud dengan judul : "Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cafe Atjeh Kupi Jalan Paus Ujung Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam"

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Dekan

Wakil Dekan I

Dr. Drs. Heri Sunandar, Mcl  
NIP. 19660803 199303 1 004

Pembusuan:

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/5666/2020  
Sifat : Biasa  
Lamp. : 1 (Satu) Proposal  
Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 11 September 2020

Kepada  
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Provinsi Riau

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

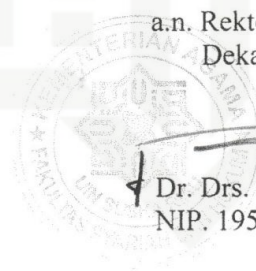
Nama : NINING PURWASIH  
NIM : 11625204030  
Jurusan : Ekonomi Syariah S1  
Semester : IX (Sembilan)  
Lokasi : Cafe Atjeh Kupa Jalan Paus Ujung Pekanbaru

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul  
:Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cafe Atjeh Kupa Jalan  
Paus Ujung Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai  
tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan  
memberikan izin guna terlaksana riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor  
Dekan



Dr. Drs. H. Hajar., M.Ag  
NIP. 19580712 198603 1 005

Tembusan :  
Rektor UIN Suska Riau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

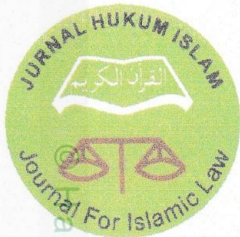
Halang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



# JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

## Journal For Islamic Law

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293

Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052

www.Jurnalhukumislam.com email. [admin@jurnalhukumislam.com](mailto:admin@jurnalhukumislam.com)

HP. 081275158167 – 085213573669

### SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

**NAMA** : NINING PURWASIH  
**NIM** : 11625204030  
**JURUSAN** : EKONOMI SYARIAH  
**JUDUL** : PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
 PADA CAFE ATJEH KUPI JALAN PAUS UJUNG PEKANBARU  
 MENURUT EKONOMI SYARIAH

**Pembimbing**: Ahmad Hamdalah, SE.ME.Sy

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 06 Juli 2021

An. Pimpinan Redaksi



**Dr. M. XLPI SYAHRIN, SH., MH., CPL.**  
 NIP. 19880430 201903 1 010

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BIODATA



Nama lengkap Nining Purwasih, lahir di Kubu, pada tanggal 25 Februari 1998, merupakan anak pertama dari 4 (bersaudara) dengan nama ayah( Suryadi) dan ibu( Sukanti). Adapaun riwayat pendidikan penulis, yaitu pendidikan SDN 019 Teluk piyai, lulus pada tahun 2010. Pada tahun lulus 2013

dari SMPN 1 Kubu. Setelah menyelesaikan pendidikan dari SMP penulis melanjutkan pendidikan SMAN 1 Kubu. Di sekolah mengikuti organisasi sekolah aktif kepengurusan OSIS, penjaga keamanan sekolah dan kegiatan lainnya dan lulus pada tahun 2016. Setelah itu melanjutkan pendidikan di Program Studi Ekonomi Syariah, Jurusan Ekonomi Syariah, Universitas Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan pembimbing Akademis yaitu Bapak Darmawan Tia Indrajaya, M.Ag.

Pada semester akhir 2021 alhamdulillah penulis telah menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Café Atjeh Kupa Jalan Paus Ujung Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah. Di bawah bimbingan Bapak Ahmad Hamdalah, ME. SY.

Pembelajaran dan pengalaman yang di dapatkan penulis sangat luar biasa baik akademis maupun non akademis selama menempuh pendidikan di program studi Ekonomi Syariah menjadikan penulis bersyukur atas makna dari semua proses yang Allah Subha na Huwa ta’ala anugerahkan dalam hidup penulis. Penulis berharap kita semua dapat menjadi manusia yang bermanfaat bagi banyak orang yang di berkahi dan di ridhoi Allah Subhana huwa Ta’ala Amin.